

بررسی رابطه‌ی بین نگرش به تغییر سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان علوم پزشکی

ایوب فلاح^۱، سعید صفاریان همدان^۲، صادقعلی عظیمی^۳، فاطمه محمود جانلو^۴

^۱استادیار علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.

^۲استادیار علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.

^۳دستیار تخصصی پزشکی رشته بیماری‌های عفونی و گرمسیری

^۴کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

نویسنده مسئول:

ایوب فلاح

مجله علمی پژوهش در مدیریت و مطالعات اجتماعی (سال چهارم)
شماره ۱۱ / بهار ۱۳۹۷ / ص ۲۸۷-۲۹۴

چکیده

امروزه با پیشرفت سریع علم و فن آوری و پیچیده شدن سازمان‌ها و محیط اجتماعی لزوم ایجاد و مدیریت تغییر سازمانی اهمیت ویژه‌ای یافته است. چنین روند رو به رشد در لزوم تغییر سازمانی نیاز به دانش و مهارت کافی برای بهبود و تکامل سازمانی و عملکرد شغلی را تشویق می‌نماید. هدف اصلی این پژوهش «بررسی رابطه‌ی بین نگرش به تغییر سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان» بوده است. روش پژوهش در این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی انتخاب شد. جامعه آماری در این پژوهش به تعداد ۱۳۱۱ نفر بوده که بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۹۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد نگرش نسبت به تغییر سازمانی دانهام و همکارانش (۱۹۸۹) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی و درصد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) انجام شد. نتایج حاصل از یافته‌ها نشان داد که بین نگرش به تغییر سازمانی و ابعاد آن (عاطفی، شناختی و رفتاری) با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: نگرش، تغییر سازمانی، عملکرد شغلی، کارکنان

مقدمه

سازمان ها برای بقا و پویایی خود ناگزیر به نوآوری و تغییرات مستمر و دایمی هستند. دنیا به طور مداوم در حال تغییر و تحول است. اگر تغییر، تحول و نوآوری ضرورت نداشت، بشر هنوز در زندگی انسان های اولیه و شاید هم در سطح زندگی جانوران باقی می ماند و هیچ تغییر و تحولی در دانش، نگرش و رفتار او حاصل نمی شد (کارپ^۱، ۲۰۰۵). تغییر سازمانی^۲ به طور خاص فرایندی برنامه ریزی شده و کوششی آگاهانه در جهت تقویت روش هایی است که گروه ها، بخش ها یا کل سازمان براساس آن عمل می کنند. تغییر سازمانی در بردارنده دگرگونی در ساختار، شیوه انجام امور، فناوری، فرهنگ و مدیریت است (رابینز^۳، ۱۹۹۸). تغییر سازمانی بی مقدمه صورت نمی گیرد. محرک های تغییر معمولاً از محیط سازمانی یا بازار سرچشمه می گیرند. این محرک ها مواردی از قبیل حرکات جسورانه رقبا، تکنولوژی جدید، تغییر مقررات دولتی و یا ناکارایی مدیر را در بر می گیرند که می تواند محرکی برای تغییر در سازمان باشد (اندرسون و آکرمن^۴، ۱۳۸۷). همچنین می توان مواردی نظیر عدم رضایت از موقعیت فعلی سازمان و یا تلاش برای استفاده از فرصت های جدید را از محرک های تغییر به شمار آورد (کوزز^۵، ۱۹۹۸). در تحلیل فرایند تغییر سازمانی، علاوه بر محرک ها و موانع تغییر، باید مسئولیت شخصی کسانی که در مورد اقدام به چنین تغییراتی تصمیم می گیرند را نیز به حساب آورد (کراتز^۶، ۲۰۰۱). بسیاری از سازمان های تجاری به این باور رسیده اند که برای دستیابی به موفقیت در دنیای امروز، باید خود را با واقعیتی به نام تغییر تطبیق دهند (کارپ، ۲۰۰۵). اهمیت تغییر تا آنجاست که از آن به عنوان موتور محرکه شرکت های موفق دنیا یاد می کنند و از این رو مدیریت استراتژیک تغییر، سازمان ها را در رسیدن به موفقیت یا عملکرد مطلوب یاری می کنند (ویدیس^۷، ۲۰۰۳). نیاز به تغییر زمانی به وجود می آید که مدیران نسبت به عملکرد جاری سازمان ناراضی باشند (رابینز و جاج^۸، ۲۰۰۸). اگر تغییر با مدیریت صحیح همراه باشد، می توان از آن به نحو مثبت برای سازمان بهره جست اما اگر مدیر توانایی برخورد صحیح با تغییر را نداشته باشد، تغییر به بحران تبدیل خواهد شد که می تواند در مواردی حتی به شکست سازمان نیز منجر شود (رحمان سرشت، ۱۳۸۶). بر مبنای مفهوم تغییر سازمانی، نگرش ها و رفتارهای کارکنان، عاملی مهم در افزایش اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان ها می باشد. مدیران به دنبال روش هایی برای بهبود عملکرد سازمان های خویش هستند و تغییر سازمانی مدیریت شده در رسیدن به این هدف کمک بسیار زیادی می کند (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۵). برای درک رفتار فرد در سازمان و پیش بینی رفتار آن شناخت نگرش کارکنان بسیار مهم است. مدیران از آن جهت به نوع نگرش کارکنان توجه می کنند که نگرش بر رفتار فرد اثر می گذارد. مسأله مهم این است که نگرش قابل کنترل است و مدیران می توانند کارکنان را به اموری مشغول کنند که به صورت ظاهر با نوع نگرش آن ها سازگار است (الوین^۹، ۱۳۸۵). نگرش^{۱۰} عبارت است از نوعی جهت گیری مثبت و منفی نسبت به هر چیز. که ابعاد آن عبارتند از: نگرش عاطفی^{۱۱} که به سوگیری های احساسی نسبت به موضوع نگرش مربوط می شود. نگرش شناختی^{۱۲} که از طریق باورهای فرد تجلی می کند و از اعتقادات افراد ناشی می شود. نگرش رفتاری^{۱۳} که دلالت بر اعمالی می کند که فرد در برابر یک موضوع از خود نشان می دهد (بدار و همکاران^{۱۴}، ۱۳۸۶). نیروی انسانی امروزه به عنوان مهم ترین منبع سازمانی به شمار آمده و دامنه تأثیرات آن ابعاد وسیع تری از سازمان را در بر می گیرد (صدرالسادات، ۱۳۸۹). امروزه کارکنان سازمان ها، دارایی های نامشهود و سرمایه های راهبردی سازمان محسوب می شوند که به طور مستقیم بر عملکرد و بهره وری سازمان تأثیرگذار هستند (کاپلان و نورتون^{۱۵}، ۱۳۸۶). در دنیای پرتحول امروزی که در آن سازمان ها با قدرت هر چه تمام تر به رقابت مشغولند، بخش عظیمی از انرژی سازمان صرف توجه به کارکنان آن می شود زیرا به عینه مشاهده شده که انسان های داخل سازمان عامل اصلی ماندن در صحنه رقابت هستند و بهره وری آن ها عامل اصلی سمت و سوی حرکت سازمان ها است (فاستر^{۱۶}، ۲۰۰۱). عملکرد شغلی^{۱۷} در واقع به مجموع رفتارهایی که افراد، در ارتباط با شغل از خود بروز می دهند یا به عبارتی میزان محصول، پیامد و یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغل خود، حاصل می شود (سوانسون و همکاران^{۱۸}، ۱۹۹۸). که شامل دانش، مهارت ها، شایستگی مدیریت، وجدان و توانایی های ادراکی در محیط شغلی است (رتمن^{۱۹}، ۲۰۰۲). برای این که سازمانی به اهدافش دسترسی پیدا کند، کارکنان باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی از کارایی

1. Karp

2. Organizational Change

3. Robbins

4. Anderson & Ackerman

5. Kouzes

6. Kraatz

7. Widdis

8. Jaj

9. Elvin

10. Attitudes

11. Emotional Attitudes

12. Cognitive Attitudes

13. Behavioral Attitudes

14. Bédard et al

15. Kaplan & Norton

16. Foster

17. Job performance

18. Swanson et al

19. Rothmann

انجام دهند. این مسأله برای سازمان‌های دولتی که عملکرد ضعیفشان زمینه را برای شکست در انجام خدمات عمومی و نیز برای شرکت‌های خصوصی که عملکرد ضعیف آن‌ها زمینه ورشکستگی‌شان را فراهم می‌آورد امری حیاتی و ضروری است (اسپکتور^۱، ۲۰۰۰). سازمان‌ها برای حفظ بقا و پیشرفت به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند و منابع انسانی، سرمایه‌های بنیادی سازمان‌ها و منشأ هرگونه تحول و نوآوری در آن‌ها تلقی می‌شوند (اصغری‌پور، ۱۳۸۳). حیاتی‌ترین مسأله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران را به پژوهش هر چه بیشتر درباره‌ی آن واداشته است (شکرکن و همکاران، ۱۳۸۰). هر چند پژوهشی که به‌طور مستقیم به ارتباط با نگرش به تغییر سازمانی و عملکرد شغلی پرداخته باشد، در دسترس نیست، لذا به برخی از پژوهش‌هایی که در این زمینه صورت گرفته است اشاره خواهد شد. بارباروکس^۲ (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی رویکردی طراحی محور برای تغییر سازمانی در سازمان ارتش پرداخت. نتایج وی نشان داد که تغییر سازمان‌های نظامی منجر به بازسازی مجدد و تنظیم ارتباطات و تغییر ساختارهای سازمانی می‌شود، هم‌چنین با مرتبط کردن دو دیدگاه ساختاری و شناختی طراحی سازمان، رویکردی طراحی محور را برای دست یافتن به اصول و توانایی‌هایی مدیریت تغییر سازمانی توسعه داد. گوموشلو و یزو^۳ (۲۰۰۹) در بررسی نقش و تأثیر رهبران تحول آفرین در پذیرش تغییرات سازمانی کارکنان به این نتایج دست یافتند که رهبران تحولی کارکنان را تشویق می‌کنند تا جنبه‌های مختلف کار خود را مورد دقت قرار داده و از جنبه‌های مختلفی به آن بنگرند چیزی که احتمالاً خلاقیت کارکنان را افزایش خواهد داد و آنان را برای تغییر سازمانی آماده می‌کند. بنابراین رهبران تحول آفرین نقش مثبتی در پذیرش تغییرات سازمانی دارند. لاتا^۴ (۲۰۰۹) پژوهشی با عنوان «بررسی نقش تبیین‌کنندگی مدل تغییر سازمانی بروک- لیتوین بر عملکرد سازمانی» انجام داد. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های مدل به خصوص مؤلفه فرهنگ، نقش مؤثری در اجرای تغییر سازمانی دارد. استیرر و همکاران^۵ (۲۰۰۸) در بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان به این نتایج دست یافتند که بین تعهد افراد در سازمان با عملکرد شغلی آنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. وو و همکاران^۶ (۲۰۰۸) در مطالعه تأثیر رهبری ایمن در عملکرد شغلی کارکنان به این نتایج دست یافتند که فرهنگ، ساختار و استراتژی سازمانی به‌طور معنی‌داری در عملکرد شغلی کارکنان تأثیر گذار می‌باشد. آلن^۷ (۲۰۰۷) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری و آمادگی اعضای سازمان برای پذیرش تغییر و ارزش نهادن به خلاقیت انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری تحول آفرین رابطه‌ای مثبت و معنای دار با آمادگی برای پذیرش تغییر و ارج نهادن به خلاقیت دارد. هم‌چنین یافته‌ها نشان‌دهنده آن بود که سبک رهبری منفعل اجتنابی رابطه منفی با آمادگی برای پذیرش تغییر و ارج نهادن به خلاقیت دارد. قاسمزاده علیشاهی و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان مدل سازی ساختاری ویژگی‌های شخصیتی بر استرس و عملکرد شغلی با توجه به اثرات میانجی رفتار پاسخگویی فردی انجام دادند. نتایج نشان داد که پاسخگویی فردی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با استرس و عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. فرازجا و خادمی^۸ (۱۳۹۰) در بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول آفرین و تعامل گرا و نگرش به تغییر سازمانی به این نتایج دست یافتند که رابطه معنادار رهبری تحول آفرین با نگرش شناختی به تغییر سازمانی؛ تحریک ذهنی با نگرش شناختی و رفتاری؛ پاداش مشروط با نگرش شناختی، عاطفی و رفتاری و مدیریت مبتنی بر استثناء با نگرش عاطفی بود. اعرابی و همکاران (۱۳۸۹) به بررسی رابطه هماهنگی گونه‌های پذیرش استراتژی‌های تغییر سازمانی (گونه‌های ساختار، تکنولوژی، فرهنگ، نیروی انسانی، اهداف) بر - افزایش عملکرد شرکت‌های هواپیمایی پرداختند. نتایج نشان داد که به موازات افزایش عملکرد شرکت‌های هواپیمایی، گونه‌های استراتژی‌های تغییر سازمانی تغییر پیدا می‌کنند. در ضمن با افزایش میزان هماهنگی گونه‌های استراتژی‌های تغییر سازمانی، میزان عملکرد (کارایی و اثربخشی) آن‌ها نیز بالا می‌رود. براتی و همکاران (۱۳۸۹) در بررسی رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی به این نتایج دست یافتند که وجدان کاری بر عملکرد شغلی افراد اثر می‌گذارد. جو سازمانی مثبت نیز می‌تواند این تأثیر را افزایش دهد. بنابراین، سازمان‌ها و مدیران می‌توانند از طریق سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارکنان خود، به ویژه وجدان کاری آنان، در جهت ایجاد جو مثبت سازمانی استفاده کنند. میرکمالی و زینلی‌پور (۱۳۸۸) در مطالعه طراحی الگوی تغییر سازمانی در دانشگاه‌های جامع دولتی از طریق تحلیل عامل‌ها به این نتایج دست یافتند که برخی از این عوامل و الگوهای آن در تغییر سازمان‌های دولتی تأثیر معناداری دارد. عبودی (۱۳۸۸) در بررسی تغییر سازمانی و چگونگی مدیریت و رهبری به این نتایج دست یافت که مدیریت و رهبری با تغییر سازمانی در ارتباط مستقیم است و تغییر سازمانی می‌تواند به نحو مطلوبی در جهت تغییر و ارتقای عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر داشته باشد. زینلی‌پور و میرکمالی (۱۳۸۷) در بررسی طراحی و اعتباریابی مدل مناسب مدیریت تغییر سازمانی مبتنی بر عوامل درون سازمانی برای دانشگاه‌های جامع دولتی به این نتایج دست یافتند که همه عوامل شناسایی شده از ادبیات، به عنوان عوامل مؤثر بر موفقیت برنامه تغییر در دانشگاه‌های جامع مورد توافق مشارکت کنندگان در تحقیق بوده است. سازمان‌ها منشأ هرگونه تحول و نوآوری برای کارکنان آن تلقی می‌شوند. تغییر امری انکارناپذیر و واقعیتی ملموس در سازمان‌ها می‌باشد. نگرش و دیدگاه کارکنان نسبت به امر مهم تغییر در بهبود و یا ضعف کاری آنان در سازمان‌ها می‌تواند اثرگذار باشد. با توجه به مطالب بیان شده تغییر در عرصه فعالیت-

1. Spector

2. Barbarox

3. Gumusluoglu & Ilsev

4. Latta

5. Steyrer et al

6. Wu et al

7. Allen

های سازمانی کوششی در راستای بهسازی سازمان‌ها تلقی می‌شود و در سازمان‌های آموزشی که می‌توانند ارائه الگویی برای نهادهای و مؤسسات موجود در جوامع محسوب شوند، بهسازی و در نتیجه به موضوع تغییر از اهمیت بیشتری برخوردار است. که می‌تواند تأثیرات فوق العاده‌ای در تغییر نگرش کارکنان در جهت مثبت یا منفی ایفا نماید که عملکرد شغلی آنان را نیز تحت شعاع قرار دهد. اما برای این که تغییر در سازمان اجرا شود موانعی وجود دارد که از اجرای درست و به هنگام آن جلوگیری می‌کند نظیر موانع فردی که شامل تصور غلط کارکنان سازمان از تغییر به این صورت که تغییر فقط اثر منفی دارد. نبودن هماهنگی و همکاری، عدم اطمینان، ترس از دست دادن مقام و موقعیت شغلی، عادت کردن به وضعیت موجود، ترس از ناشناخته‌ها. بدین منظور امروزه مدیران باید به شناخت و برنامه‌ریزی‌هایی بیندیشند که هم اهداف سازمان و هم اهداف و نگرش کارکنان را نسبت به تغییر همسان نمایند تا کارکنانی فراتر از آن چه در شرح شغل آنان آمده است در شغل خود مشارکت فعال، خلاق و نوآورانه داشته باشند. از این رو مسأله اساسی این پژوهش، پاسخ به این سؤال است که آیا بین نگرش به تغییر سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه وجود دارد؟ که به منظور رسیدن به چنین هدفی فرضیه‌های زیر مد نظر قرار گرفته است:

- فرضیه اصلی: بین نگرش به تغییر سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه وجود دارد.
- فرضیه اول: بین نگرش عاطفی به تغییر سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه وجود دارد.
- فرضیه دوم: بین نگرش شناختی به تغییر سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه وجود دارد.
- فرضیه سوم: بین نگرش رفتاری به تغییر سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان به تعداد ۱۳۱۱ نفر (۵۷۰ زن و ۷۴۱ مرد) که در سال ۱۳۹۲ مشغول به کار می‌باشند. که تعداد ۲۹۷ نفر (۱۲۹ زن و ۱۶۸ مرد) به عنوان نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسشنامه استاندارد سنجش نگرش نسبت به تغییر سازمانی دانهام و همکارانش^۱ (۱۹۸۹) که شامل ۱۸ سؤال است. این ابزار از سه شاخص فرعی عاطفی (سوالات ۶-۱)، شناختی (سوالات ۷-۱۲) و رفتاری (سوالات ۱۳-۱۸) تشکیل شده است؛ که هر یک از شاخص‌های فرعی ۶ سؤال را در بر می‌گیرد. نمره‌گذاری بر اساس یک مقیاس هفت درجه‌ای می‌باشد، که از کاملاً مخالفم ۱ امتیاز تا کاملاً موافقم ۷ امتیاز تعلق می‌گیرد. لازم به ذکر است که سؤال ۱ تا ۶ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. و همچنین پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون^۲ (۱۹۹۰) که این پرسشنامه شامل ۱۵ جمله توصیفی و بر اساس مقیاس چهار درجه‌ای (به ندرت ۱ امتیاز، اغلب ۲ امتیاز، گاهی ۳ امتیاز و همیشه ۴ امتیاز) است، برای گردآوری داده‌های مربوطه مورد استفاده قرار گرفت. به دلیل استاندارد بودن روایی و پایایی این پرسشنامه‌ها در پژوهش‌های مختلف به تأیید رسیده است، ولی جهت اطمینان در جامعه مورد نظر مجدداً پایایی آن‌ها مورد بررسی قرار گرفت. که در این پژوهش با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ و از طریق اجرای طرح مقدماتی بر روی یک نمونه ۳۰ نفری اجرا و نتایج حاصل با استفاده از نرم افزار SPSS19 مورد تجزیه و تحلیل واقع شده است که ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه نگرش نسبت به تغییر سازمانی ($\alpha = 0.769$) و برای پرسشنامه عملکرد شغلی ($\alpha = 0.913$) بوده است.

یافته‌ها

برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی و آزمون فرضیه‌های پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۱: توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک ویژگی‌های جمعیت شناختی

متغیرها	طبقات	فراوانی	درصد
جنس	زن	۱۳۲	۴۴.۴
	مرد	۱۶۵	۵۵.۶
وضعیت تأهل	مجرد	۶۰	۲۰.۲
	متاهل	۱۹۸	۶۶.۷
	بدون پاسخ	۳۹	۱۳.۱
سابقه خدمت	۱-۱۰	۱۳۶	۴۵.۸
	۱۱-۲۰	۱۱۵	۳۸.۷
	۲۱-۳۰	۲۴	۸.۱
	بالتر از ۳۰ سال	۴	۱.۳
سطح تحصیلات	بدون پاسخ	۱۸	۶.۱
	فوق دیپلم و پایین‌تر	۷۹	۲۶.۶
	کارشناسی	۱۳۶	۴۵.۸
	کارشناسی ارشد	۵۲	۱۷.۵
	دکترا	۱۰	۳.۴
	بدون پاسخ	۲۰	۶.۷

1. Donhom et al

2. Job Performance Questionnaire Paterson

با توجه به داده های جدول ۱ مشاهده می شود که از لحاظ جنس کارکنان مرد با ۵۵.۶ درصد، از لحاظ تأهل افراد متأهل با ۶۶.۷ درصد، از لحاظ سابقه خدمت افراد ۱ تا ۱۰ سال سابقه با ۴۵.۸ درصد، و از لحاظ سطح تحصیلات دارندگان مدرک کارشناسی با ۴۵.۸ درصد بیشترین فراوانی مربوط به گروه نمونه را تشکیل می دهند.

بررسی فرضیه اول: بین نگرش عاطفی به تغییر سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه وجود دارد.

جدول ۲: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین نگرش عاطفی به تغییر سازمانی و عملکرد شغلی

متغیر	شاخص آماری	N تعداد	r محاسبه شده	r بحرانی	df درجه آزادی	Sig. سطح معناداری
نگرش عاطفی		۲۹۷	۰.۲۹۵	۰.۱۴۸	۰.۲۱۳	۰.۰۰۰
عملکرد شغلی						

با توجه به داده های جدول ۲ مشاهده می گردد، چون ضریب همبستگی محاسبه شده ($r=0.213$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha=0.01$) و با درجه ی آزادی $df = 295$ از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($r=0.148$) بزرگ تر است، بنابراین فرضیه ی صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می گردد. بنابراین بین نگرش عاطفی به تغییر سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

بررسی فرضیه دوم: بین نگرش شناختی به تغییر سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه وجود دارد.

جدول ۳: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین نگرش شناختی به تغییر سازمانی و عملکرد شغلی

متغیر	شاخص آماری	N تعداد	r محاسبه شده	r بحرانی	df درجه آزادی	Sig. سطح معناداری
نگرش شناختی		۲۹۷	۰.۲۹۵	۰.۱۴۸	۰.۲۲۹	۰.۰۰۰
عملکرد شغلی						

با توجه به داده های جدول ۳ مشاهده می گردد، چون ضریب همبستگی محاسبه شده ($r=0.229$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha=0.01$) و با درجه ی آزادی $df = 295$ از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($r=0.148$) بزرگ تر است، بنابراین فرضیه ی صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می گردد. بنابراین بین نگرش شناختی به تغییر سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

بررسی فرضیه سوم: بین نگرش رفتاری به تغییر سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه وجود دارد.

جدول ۴: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین نگرش رفتاری به تغییر سازمانی و عملکرد شغلی

متغیر	شاخص آماری	N تعداد	r محاسبه شده	r بحرانی	df درجه آزادی	Sig. سطح معناداری
نگرش رفتاری		۲۹۷	۰.۲۹۵	۰.۱۴۸	۰.۲۷۰	۰.۰۰۰
عملکرد شغلی						

با توجه به داده های جدول ۴ مشاهده می گردد، چون ضریب همبستگی محاسبه شده ($r=0.270$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha=0.01$) و با درجه ی آزادی $df = 295$ از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($r=0.148$) بزرگ تر است، بنابراین فرضیه ی صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می گردد. بنابراین بین نگرش رفتاری به تغییر سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

بررسی فرضیه اصلی: بین نگرش به تغییر سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه وجود دارد.

جدول ۵: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین نگرش به تغییر سازمانی و عملکرد شغلی

متغیر	شاخص آماری	N تعداد	r محاسبه شده	r بحرانی	df درجه آزادی	Sig. سطح معناداری
نگرش به تغییر سازمانی		۲۹۷	۰.۲۹۵	۰.۱۴۸	۰.۲۳۳	۰.۰۰۰
عملکرد شغلی						

با توجه به داده های جدول ۵ مشاهده می گردد، چون ضریب همبستگی محاسبه شده ($r=0.233$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha=0.01$) و با درجه ی آزادی $df = 295$ از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($r=0.148$) بزرگ تر است، بنابراین فرضیه ی صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می گردد. بنابراین بین نگرش به تغییر سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

تغییر به عنوان موتور محرکه شرکت‌های موفق دنیا محسوب شده و مدیریت تغییر، سازمان‌ها را در رسیدن به موفقیت یا عملکرد مطلوب یاری می‌کند. پژوهش‌های زیادی به بررسی نگرش به تغییر سازمانی و عملکرد شغلی با متغیرهای مختلفی پرداختند؛ اما مطالعات اندکی رابطه این دو را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که نگرش به تغییر سازمانی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. در بررسی فرضیه اول، نتایج این پژوهش با یافته‌های براتی و همکاران (۱۳۸۹) و آلن (۲۰۰۷) هم‌خوانی دارد. نتایج این پژوهش حکایت می‌کند این نوع نگرش توانسته است عملکرد شغلی افراد را افزایش دهد. سازمان‌ها از تعدادی سیستم وابسته به هم تشکیل شده‌اند. نمی‌توان بدون اثر گزاردن بر دیگران در یکی از این سیستم‌های فردی، تغییری به وجود آورد. آخرین زمینه‌ای که عامل تغییر به وسیله آن می‌تواند در سازمان به افراد و گروه‌ها کمک کند تا کارها را به صورتی اثربخش انجام دهند این است که درصد برآید در افراد تغییراتی ایجاد کند. این مقوله، در برگرفته تغییراتی است که در نگرش و رفتار اعضای سازمان (از مجرای فرایند ارتباطات تصمیم‌گیری و حل مسئله) رخ می‌دهد. پدیده تغییر باعث می‌شود که عدم اطمینان و ابهام، جایگزین چیزهای شناخته شود. کارکنان و اعضای سازمان در برابر پدیده عدم اطمینان، واکنش‌های متفاوتی از خود نشان می‌دهند و ممکن است نسبت به پدیده تغییر، نگرش منفی پیدا کنند. در بررسی فرضیه دوم، نتایج این پژوهش با یافته‌های قاسم‌زاده علیشاهی و همکاران (۱۳۹۲)، فرازجا و خادمی (۱۳۹۰)، براتی و همکاران (۱۳۸۹)، و بارباروکس (۲۰۱۱) هم‌خوانی دارد. ایستادگی در برابر تغییر، الزاماً به روش‌های استاندارد انجام نمی‌شود. افراد می‌توانند به صورتی آشکار، تلویحی، غیرمستقیم و یا آنی از خود مقاومت نشان دهند. اگر مقاومت افراد، به صورت آشکار یا آنی باشد مدیریت سازمان با مشکلی روبه‌رو نخواهد بود، اما بدترین نوع مقاومت آن است که به صورت غیرمستقیم باشد. یا این که اعضای سازمان بکوشند تا آن را برای مدت زمانی به تأخیر اندازند. مقاومت تلویحی یا غیرمستقیم جنبه ظریف‌تری به خود می‌گیرد و وفاداری افراد نسبت به سازمان کم می‌شود. در پژوهش حاضر رابطه مثبت و معنی‌داری بین نگرش شناختی به تغییر سازمانی با عملکرد شغلی حاصل شد. بدین مفهوم که مدیران توانستند ماهیت و چگونگی تغییر را در سازمان به زیردستان خود تفهیم کنند، آن‌ها را به حرکت در راستای اعمال تغییرات در سازمان نیز برانگیزانند. به‌گونه‌ای که زیردستان گام‌های عملی در راستای تغییرات بردارند. در بررسی فرضیه سوم، نتایج این پژوهش با یافته‌های فرازجا و خادمی (۱۳۹۰)، براتی و همکاران (۱۳۸۹)، لاتا (۲۰۰۹)، استیر و همکاران (۲۰۰۸)، و وو و همکاران (۲۰۰۸) هم‌خوانی دارد. اصولاً افراد از میان اطلاعاتی که به آنان می‌رسد، آن‌هایی را گوش می‌دهند که در نوع پنداشت یا برداشت آن‌ها خدشه‌ای وارد نکند. آنان همان چیزهایی را می‌شنوند که می‌خواهند بشنوند و به اطلاعاتی که دنیای «خود ساخته» آنان را تهدید کنند، توجه نمی‌کنند. یکی از دستاوردهای بسیار مستند در مورد رفتار فرد و سازمان این است که سازمان و اعضای آن در برابر تغییر، ایستادگی (مقاومت) می‌کنند. ایستادگی در برابر تغییر می‌تواند به صورت یکی از منابع ایجاد تعارض و اختلاف نظر، در آید. آگاهی از نگرش‌ها تا حد زیادی فرد را قادر به پیش‌بینی رفتارها می‌سازد. البته روشن است که رفتارها از عوامل متعددی ناشی شده و شرایط و موقعیت‌های گوناگونی در شکل‌گیری و تعدد آنها مؤثر است. اما همه این عوامل و شرایط، رفتار را در بسترهایی همساز با نگرش‌ها جهت می‌دهند و با مرور زمان و استمرار عمل برخی از تعارضات بدوی نیز، که معمولاً میان این دو واقع می‌شود، جای خود را به سازگاری و التیام می‌دهند، اگرچه بعید نیست که در برخی افراد یا گروه‌ها بر اساس بعضی رفتارها و تحت شرایط و اوضاع و احوال خاص فرهنگی - اجتماعی، این تعارض میان رفتار و نگرش‌شان به صورت ریشه‌ای همواره باقی بماند. قابل ذکر است که نگرش‌ها نیز همچون پاسخ‌های مربوط به محرک‌های رفتاری باید ارضا کننده باشند و به پاسخ‌هایی منجر شوند که به طور مستقیم، در شخص ایجاد خرسندی می‌کنند. و در بررسی فرضیه اصلی، نتایج این پژوهش با یافته‌های اعرابی و همکاران (۱۳۸۹)، میرکمالی و زینلی-پور (۱۳۸۸)، عبودی (۱۳۸۸)، زینلی پور و میرکمالی (۱۳۸۷)، استیر و همکاران (۲۰۰۸)، وو و همکاران (۲۰۰۸) هم‌خوانی دارد. تغییر و تحول در سازمان یکی از مسائل عمده‌ای است که بر کارکنان و نقش‌ها تأثیر داشته و فکر آن‌ها را مشغول می‌کند و در برابر آن واکنش‌هایی را با توجه به فکر و نگرش خود نسبت به تغییر نشان می‌دهند و این رابطه، رابطه‌ای است دو طرفه. در بعضی مواقع تغییر و تحول آن‌چنان فراگیر و زیاد است که کارکنان چاره‌ای جز تغییر در نگرش جهت سازگار نمودن خود با تغییرات انجام شده ندارند. سازمان‌ها برحسب طبیعت، محافظه کارند، آن‌ها به صورت فعال در برابر پدیده تغییر مقاومت می‌کنند. سازمان‌ها و نهادها همواره تمایل دارند تا کارها را به آن گونه که سالهاست انجام می‌دهند، ادامه دهند و هیچ اهمیتی ندارد که آیا این نوع خدمات کماکان مورد نیازند یا خیر. حتی سازمان‌های آموزشی یا دانشگاه‌هایی که بر افکار باز و دیدگاه‌های خلاق، ارج می‌نهند، در برابر پدیده تغییر به شدت مقاومت می‌کنند. سازمان‌ها نظیر سازمان علوم پزشکی در زمان کنونی به صورت فرایندهای محیطی پویا، با تغییر روبرو هستند و مجبورند که خود را با عوامل محیطی سازگار کنند. تقریباً هر سازمانی باید خود را با محیط متشکل از فرهنگ‌های گوناگون سازگار کند. امروزه سازمان‌هایی موفق خواهند بود که بتوانند در صحنه رقابت در برابر تغییراتی که به سرعت رخ می‌دهند، واکنشی مناسب از خود نشان دهند. با نگاهی به روند اجتماعی در دهه‌های اخیر به این نتیجه می‌رسیم که سازمان‌ها به خصوص سازمان علوم پزشکی باید خود را با تغییراتی که در آینده رخ خواهد داد، سازگار کنند.

منابع:

۱. استیفن پی، رابینز. (۱۹۹۸). **رفتار سازمانی**. مترجمان علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۲. استیفن پی، رابینز و تیموتی، جاج. (۲۰۰۸). **مبانی رفتار سازمانی**. ترجمه محمد اعرابی و محمد تقی‌زاده مطلق. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۳. اصغری‌پور، سوسن. (۱۳۸۴). **مدیریت عملکرد با تأکید بر ارزیابی منابع انسانی**. ماهنامه صنعت خودرو. سال دوازدهم. شماره ۲.
۴. اعرابی، سید محمد؛ صادقی، داوود؛ افجه، سید علی اکبر و محمدی، تیمور. (۱۳۸۹). **بررسی رابطه هماهنگی گونه‌های پذیرش استراتژی‌های تغییر سازمانی (گونه‌های ساختار، تکنولوژی، فرهنگ، نیروی انسانی، اهداف) بر افزایش عملکرد شرکت‌های هواپیمایی**. پژوهش‌های مدیریت در ایران. دوره چهاردهم. شماره ۶۸.
۵. الوین، گولدر. (۱۳۸۵). **بحران جامعه‌شناسی غرب**. ترجمه فریده ممتاز. تهران: شرکت سهامی انتشار. چاپ دوم. ص ۴۸.
۶. اندرسون، دین و آکرم، لیندا. (۱۳۸۷). **فراسوی مدیریت تغییر**. مترجمه علی نقوی، مهدی الحسینی المدرسی و حجت محسنی. تهران: انتشارات ارگ.
۷. بدار، لوک؛ دزیز، ژوزه و لامارش، لوک. (۱۳۸۶). **روانشناسی اجتماعی**. ترجمه حمزه‌ی گنجی. تهران: انتشارات ساوالان.
۸. براتی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۸۹). **رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی**. روان‌شناسی کاربردی. دوره اول. شماره ۱۳. صص ۸۱-۶۵.
۹. رحمان سرشت، حسین و مقدم، علیرضا. (۱۳۸۶). **نقش مدل‌های ذهنی در فرآیند تغییر سازمانی (مطالعه موردی یکی از شرکت‌های تولیدکننده کاغذ تیشو)**. مجله دانش مدیریت. شماره ۷۸. صص ۲۴-۳.
۱۰. رضائیان، علی. (۱۳۸۴). **مبانی مدیریت رفتار سازمانی**. تهران: انتشارات سمت.
۱۱. زینلی‌پور، حسین و میرکمالی، سید محمد. (۱۳۸۷). **طراحی و اعتباریابی مدل مناسب مدیریت تغییر سازمانی مبتنی بر عوامل درون سازمانی برای دانشگاه‌های جامع دولتی**. مجله علوم تربیتی و روانشناسی. دوره پانزدهم. شماره ۳. صص ۵۲-۳۱.
۱۲. زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا؛ توره، ناصر. (۱۳۸۵). **شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی**. مجله فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره دوازدهم، صص ۶۳-۳۱.
۱۳. شکرکن، حسین؛ نعمی، عبدالزهر؛ نیسی، عبدالکلام و مهرابی زاده هنرمند، مهناز. (۱۳۸۰). **بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز**. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز. دوره سوم. شماره ۳ و ۴. صص: ۲۲-۱.
۱۴. صدرالسادات، سیدعلی. (۱۳۸۷). **ارائه مدلی برای ارزیابی عملکرد مؤثر کارکنان شرکت ملی نفت ایران**. فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت. شماره ۷. صص ۹۷-۱۱۴.
۱۵. عبودی، حمید. (۱۳۸۸). **تغییر سازمانی و چگونگی مدیریت و رهبری**. راهکار مدیریت. شماره ۴.
۱۶. فرازجا مهدی و خادمی، محسن. (۱۳۹۰). **بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول آفرین و تعامل‌گرا و نگرش به تغییر سازمانی**. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی. سال ششم. شماره ۲۴. صص ۶۹-۴۹.
۱۷. قاسم‌زاده‌علیشاهی، ابوالفضل؛ سیدعباس‌زاده، میرمحمد؛ حسنی، محمد و هاشمی، تورج. (۱۳۹۲). **مدل سازی ساختاری ویژگی‌های شخصیتی بر استرس و عملکرد شغلی با توجه به اثرات میانجی رفتار پاسخگویی فردی**. سلامت کار ایران. دوره دهم. شماره ۲.
۱۸. کاپلان، رابرت اس و نورتون، دیوید پی. (۱۳۸۶). **سازمان استراتژی محور**. ترجمه پرویز بختیاری. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۱۹. میرکمالی، محمد و زینلی‌پور، حسین. (۱۳۸۸). **طراحی الگوی تغییر سازمانی در دانشگاه‌های جامع دولتی از طریق تحلیل عامل‌ها**. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی. سال پنجم. شماره ۳. صص ۱۶۴-۱۳۹.
20. Allen, Stephanie Lutz. (2007). **Transformational leadership, change readiness, and creativity**. PhD. dissertation. Department of psychology. San Jose University.
21. Asgharpour, S. (2006). **Performance Management with Emphasis on Evaluation of Human Resource**. Journal of Industry, 104. (In person)
22. Barbaroux, P.E. (2011). **A design oriented approach to Organizational change: insights from a military case study**. Journal of Organizational Change Management, 24(5):626-639.

23. Dunham, R. B., Grube, J. A., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Pierce, J. L. (1989). **The development of an attitude toward change instrument**. Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting, Washington, DC.
24. Foster, S. (2001). **Managing quality and integrative approach**. Prentice-Hall New Jersey. 304 pp.
8. Ghosh, S. and Vijayara, G. 2000. Performance Appraisal. Climate and Contextual Performance of Managers Human Performance. 14(3): 231-245.
25. Gumusluoglu, Lale. & Ilsev, Arzu. (2009). **transformational leadership, creativity, and organizational innovation**. Journal of business research 62, 461-473.
26. Karp, Tom. (2005). **Unpacking the Mysteries of Change: Mental Modeling**, Journal of Change Management, Vol. 5, No. 1, pp: 87- 96.
27. Kouzes, J. M. and Posner, B. Z. (1998). **Development and validation of the leadership practices inventory**, Educational and Psychological Measurement, Vol. 48, No.2, pp: 483- 496.
28. Latta, Gail F. (2009). **A process model of organizational change in cultural context: the impact of organizational culture on leading change**, Journal of Organizational Studies, 16(1), 19-37.
29. Paterson, D. G. (1990). **The Scott Company graphic rating scale**. The Journal of Personnel Research, 1, 361-376.
30. Rothmann, S., Scholtz, P. E., Rothmann, J. C., Fourie, M. (2002). **The Relationship between Individual Variables and Work-Related Outcomes**. Internationa Council for Small Business, 47th World Conference, San Juan, Puerto Rico.
31. Spector .P.I. (2000). **Percerred control by employess: a Meta analysis of studies concerning autonomy and participation at work**. Human Relation. Volume 39, Pages 1005-1016.
32. Steyrer, Johannes, Schiffinger, Michael. Lang, Reinhart. (2008). **Organizational commitment-A missing link between leadership behavior and organizational performance?** Journal of Management, 24, 364-374.
33. Swanson, B.E., Robert, P. B., and Sofranko, A. (1998). **Improvement of Agricultural Extension (a reference manual)**. Food and Agriculture Organization of the United Nations.
34. Vischer, J. C. (2007). **The effects of the physical environment on job performance: towards a theoreticl model of workspace stress**. Stress and Health. 23, 175-184.
35. Widdis W. (2003). **"Change is a necessity for survival in this competitive era. From a positive perspective"**; 0-etd.uj.ac.za.raulib.rau.ac.za/theses/available/etd- 12132004-112113/restricted/CHAPTER2Final.
36. Wu, Tsung – Chih. Chen, Chi- Hsiang., Li, Chin-Chung. (2008). **A correlation among safety leadership, safety climate and safety performance**, Journal of Prevention in the Process Industrial, 21, 307-318.